



openbaar
onderwijs

a/d

Amstel

Wereldburger

Openbaar Onderwijs aan de

Amstel.

Strategisch beleidsplan 2019-2023

Wereldburger aan de Amstel.

Openbaar Onderwijs



Inhoudsopgave



5

Wij zijn OODA

aan de Amstel

9

Analyse en opdracht

aan de Amstel

13

Eigentijds onderwijs

aan de Amstel

23

Aantrekkelijk werkgeverschap

aan de Amstel

29

Het bestuur als basis

aan de Amstel

33

Financieel beleid

aan de Amstel

35

Dankwoord van Openbaar Onderwijs

aan de Amstel



Wij zijn OOADA

aan de Amstel ●

Wij zijn OODA

Het gebied Amsterdam Centrum en Zuid is een grootstedelijk gebied met een rijke historie waarin een moderne, mondiale dynamiek voelbaar is. Er heerst bedrijvigheid van heel vroeg tot heel laat. Gek of opvallend ben je hier niet snel. Naast Nederlands hoor je op straat Engels, Frans, Russisch, Turks, Spaans, Chinees, Marokkaans, Italiaans. Op sommige plekken zie je drommen toeristen, op andere plekken is het rustig en groen. Wie door het gebied loopt ziet cultureel erfgoed zoals het Rijksmuseum, de grachten, de Jordaan, de stedenbouw van Berlage in de Rivierenbuurt, de Dam, maar ook state of the art architectuur die uit de bouwputten van de Zuidas en langs het IJ verrijst. De wereld van gisteren en de wereld van morgen in één gebied. Onderwijs ligt in dit gebied voor het oprapen. Andere ideeën, andere meningen, andere culturen en andere talen zien en horen onze leerlingen continu op straat maar ook in hun klas. Het gebied is door de eeuwen heen altijd al internationaal geweest, maar de laatste jaren zien we dat in Amsterdam steeds meer mensen vanuit de hele wereld voor langere tijd neerstrijken. Deze groep, die we inmiddels 'internationals' noemen, wil graag deel uitmaken van onze maatschappij. Voor ons is dat niet alleen een uitdaging om het hoofd te bieden, wij zien het vooral als een prachtige kans voor onze leerlingen om de wereld beter te leren kennen. De internationalisering van ons gebied biedt de wereld op een presenteerblaadje aan.



**“Internationalisering
biedt de wereld op een
presenteerblaadje aan”**

Er valt veel te kiezen

In dit karakteristieke gebied kunnen ouders inmiddels kiezen uit maar liefst 22 OOADA-scholen. Ver hoeven kinderen er niet voor te lopen of te fietsen, want een van onze scholen is altijd om de hoek. Soms in een monumentaal pand, ontworpen door oude bouwmeesters, soms in een nieuw gebouw, bedacht door moderne architecten. Onze basisscholen zijn allemaal weer net iets anders. We hebben Daltonscholen, scholen voor ontwikkelingsgericht onderwijs, Montessorischolen, Cultuurprofielscholen, scholen met Engels als speerpunt, alles-in-één-scholen, scholen die hun activiteiten richten op de buurt, kleine en grote scholen en ga zo maar door. Elke school heeft zijn eigen kleur, waardoor er voor ouders en voor medewerkers echt iets te kiezen valt. Wat onze scholen gemeen hebben is een openbare identiteit. We staan open voor alle leerlingen, ongeacht religieuze achtergrond of levensovertuiging. En we zijn toegankelijk voor alle ouders, ongeacht opleidingsniveau of financiële situatie. Bij ons moet iedereen zich thuis kunnen voelen. Die open houding van de scholen gaat gepaard met de verwachting dat ouders vertrouwen hebben in de professionaliteit van de school en bereid zijn om samen te werken aan het onderwijs dat bij hun kind past.

Vertrouwen in elkaar

Dat onze scholen verschillen in concept en profiel is het resultaat van onze overtuiging dat professionals autonoom moeten kunnen werken. Wij vinden bijvoorbeeld dat scholen zelf over de middelen voor passend onderwijs moeten beschikken. Medewerkers krijgen de ruimte en het vertrouwen om onderwijs te verzorgen dat past bij de school. Innovatie en een oplossingsgerichte manier van werken juichen wij toe. Dat betekent niet dat iedereen maar zijn eigen gang gaat. Als je bij OOADA werkt, sta je er nooit alleen voor. In de 10 jaar dat OOADA bestaat, is er hard aan gewerkt om de verbinding tussen de 22 scholen en bestuurskantoor te versterken zodat expertise en ideeën gedeeld worden en we elkaar steunen als dat nodig is.

Twee jaar geleden hebben leerkrachten 'MOVE' opgericht. MOVE is een beweging die staat voor inspiratie, ontmoeten, samen leren en het erkennen van elkaars kwaliteiten. Zo deden bijvoorbeeld inspiratiesessies hun intrede waar leerkrachten hun collega's tips gaven over vroegsignaleren of lieten zien hoe leuk Escape the Classroom is. Inmiddels hebben we een digitaal platform om elkaar te inspireren, te informeren, ideeën uit te wisselen, contact te zoeken en vragen te stellen. En na het onderwijsfestival op het terrein van Thuishaven voelden meer medewerkers zich deel van OOADA. Een leerkracht op Basisschool Oostelijke Eilanden zei op een gegeven moment: "Ik weet niet wat het is, maar mensen die bij OOADA werken, dat is goed volk."



**"Als je bij
OOADA werkt,
sta je er nooit
alleen voor"**





Analyse en opdracht
aan de Amstel ●

Analyse en opdracht

OOADA heeft zich in 10 jaar ontwikkeld tot een organisatie die goed onderwijs verzorgt. Leerlingen en ouders zijn blij met hun school. Dat blijkt uit vragenlijsten en panelgesprekken. In de beginperiode was de onderwijskwaliteit op een aantal scholen nog kwetsbaar. Een focus op 'de basis op orde', invoering van een gesprekkencyclus en een aantal gerichte interventies hebben hun vruchten afgeworpen. De onderwijsinspectie beoordeelde de kwaliteitszorg, de kwaliteitscultuur en de verantwoording van OOADA met 'goed'. Hoewel we hier trots op zijn, geeft het geen reden achterover te leunen. De basis vraagt om blijvend onderhoud en we zien op onze scholen voldoende mogelijkheden om de basis verder te versterken. Bovendien stellen actuele en toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen ons voor uitdagingen.



**“Hoewel we hier trots op
zijn, geeft het geen reden
om achterover te leunen”**

Als eerste noemen we de demografische verandering van ons gebied. Uit analyses van de gemeente (2017) blijkt dat in Centrum en Zuid driekwart van de ouders hoogopgeleid is (hbo of wo). Dat zien we terug in onze leerlingen. Ongeveer 75% van de leerlingen stroomt uit naar havo of vwo en de helft gaat naar het vwo. Op dit moment is ongeveer één op de tien leerlingen van niet-Nederlandse afkomst (cijfers van 1 januari 2019). Deze leerlingen komen met name uit landen als: Verenigde Staten, Groot-Brittannië, Italië, Frankrijk en Duitsland. Voor sommige scholen betekent dit dat bijna de helft van de leerlingen in de onderbouw thuis geen Nederlands spreekt. Deze groep is de afgelopen drie jaar sterk gegroeid.

De tijden waarin scholen massaal moesten loten is voorbij. In het schooljaar 2017-2018 is het aantal leerlingen in stadsdeel Centrum licht gedaald. In stadsdeel Zuid is het leerlingaantal juist licht gestegen; we zien hier een toestroom van internationale leerlingen. In beide gevallen brengt dit uitdagingen met zich mee voor de organisatie en het aanbod van ons onderwijs.

Daarnaast hebben we de laatste jaren te maken met een groeiend tekort aan leraren. Onze scholen hebben steeds meer moeite vacatures op te vullen of vervanging voor ziekte te regelen. Hoe zorgen we ervoor dat leerkrachten bij ons komen en blijven werken? Hoe zorgen we voor een goede begeleiding van nieuwe collega's? Welke innovatieve en creatieve ideeën kunnen we bedenken om met minder leerkrachten toch goed onderwijs te organiseren? Overigens gelden deze uitdagingen in toenemende mate ook voor het vinden van geschikte directeurs en intern begeleiders.

Als derde maatschappelijke ontwikkeling noemen we de groeiende kloof tussen kansrijke kansarm. De achtergrond bepaalt voor een groot deel welke kansen een kind krijgt. Onderwijs is één van de mogelijkheden om die kloof te verkleinen. Het vraagt van ons dat we taalachterstand op jonge leeftijd tegengaan, dat we passend onderwijs goed uitvoeren en dat we werken aan een goede overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs.

Ten slotte is het thema duurzaamheid niet meer weg te denken uit het maatschappelijk debat.

Onder het motto 'de jeugd heeft de toekomst' heeft Openbaar Onderwijs aan de Amstel als eerste schoolbestuur in het basisonderwijs een handtekening gezet onder het Manifest Circulair Onderwijs. Het Manifest Circulair Onderwijs is een initiatief van de Amsterdam Economic Board, die voorziet dat het onderwijs cruciaal is voor de noodzakelijke transitie naar een circulaire economie. Op plekken waar het kan, bouwt het bestuur al duurzaam. Zo kreeg de nieuwe gymzaal van de 15e Montessorischool Maas en Waal in de Rivierenbuurt, in samenspraak met buurtbewoners, een groen dak. Daarnaast kunnen we duurzaamheid nog meer omarmen met zuinig gebruik van energie en water, het gebruik van groene energie, het hergebruik van materialen, de reductie van afval en het verminderen van het gebruik van plastics.

Stedelijke afspraken

Ons beleid wordt ook voor een deel bepaald door stedelijke afspraken. We noemen er hier vier.

De eerste afspraak is het stedelijk toelatingsbeleid, waarmee de toewijzing van leerlingen eerlijk en transparant verloopt. Dit systeem werkt inmiddels goed, maar het feit dat een aantal eenpitters zich onttrekt aan deze afspraken vinden wij een slechte zaak.

De tweede afspraak is het basispakket kunst- en cultuureducatie. Dit heeft ertoe geleid dat vrijwel alle scholen twee uitgewerkte leerlijnen hebben voor kunst- en cultuureducatie, veelal muziek en beeldend vormen.

De derde afspraak is het convenant 'voorschoolse en vroegschoolse educatie' dat als doel heeft om taalachterstanden vroegtijdig tegen te gaan. Dat betekent dat elke school verbonden is aan een voorschool voor peuters en dat in de kleutergroepen gewerkt wordt met speciale taalprogramma's. De voorschool wordt nu uitsluitend verzorgd door een aantal kinderdagverblijven. We maken ons zorgen over de huurprijzen die de gemeente hanteert. Naar onze mening maakt de hoogte van de huurprijzen het uitvoeren van een voorschool minder aantrekkelijk.

De vierde afspraak is ons commitment aan Gymmermansoog, een stedelijk samenwerkingsverband tussen onder andere de Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding (KVLO), de GGD, de Hogeschool, de VU, Openbaar Onderwijs aan de Amstel en Stichting Westelijke Tuinsteden. Gymmermansoog heeft als doel om gymleraren en scholen te ondersteunen bij het verbeteren van de motorische ontwikkeling van leerlingen en daarmee het terugdringen van overgewicht.

Onze ambitie

De eerste verantwoordelijkheid van onze stichting is dat onze leerlingen in een veilige sfeer effectief onderwijs krijgen dat gebaseerd is op de kerndoelen en aansluit op hun behoeftes en mogelijkheden. Die basiskwaliteit moet op orde gehouden worden en niet alleen dat, scholen zullen zich voortdurend moeten blijven ontwikkelen. In lijn met de verwachtingen van de onderwijsinspectie hebben we als stichting ook eigen ambities. Die eigen ambities zijn te herleiden naar de titel van

het strategisch beleidsplan 'Wereldburger aan de Amstel'. Met ons onderwijs willen we namelijk een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van wereldburgers. Wereldburgers zijn wereldwijd, kunnen hun weg vinden in de wereld en weten welk verschil ze kunnen maken. Het tweede deel van de titel staat voor onze positionering in de stad Amsterdam. Dat is niet voor niets. Het grootstedelijke karakter van Amsterdam biedt aan de ene kant veel educatieve mogelijkheden om je te ontwikkelen tot wereldburger. Aan de andere kant zorgt het ook voor een dynamiek die scholen voor uitdagingen plaatst. Zo verandert de instroom voortdurend. In sommige gebieden moeten scholen inspelen op een forse toename van het aantal 'internationals' dat langdurig in Nederland wil blijven. Met een ondernemende houding en een duidelijk profiel kunnen scholen inspelen op de veranderende stad en er dankbaar gebruik van maken. Wij zijn ervan overtuigd dat eigentijds onderwijs en aantrekkelijk werkgeverschap passen bij de ambitie die we hebben.





Eigentijds onderwijs

aan de Amstel ●

Eigentijds onderwijs

De tijd waarin we leven is relevant voor het soort onderwijs dat nodig is. De huidige tijd en de toekomst brengen specifieke maatschappelijke, technologische en ecologische uitdagingen en talloze mogelijkheden en kansen met zich mee. Eigentijds onderwijs richt zich op de kennis en vaardigheden die nu en morgen nodig zijn om als wereldburger je weg te vinden en een verschil te kunnen maken. Kenmerkend voor eigentijds onderwijs is dat het uitdagende onderwijsactiviteiten oplevert waarin verschillende leergebieden en life skills gecombineerd worden. De wereld ontdekken en naspelen. Bij het vormgeven van eigentijds onderwijs hoort de bewustwording dat betekenisvol onderwijs ook buiten de muren van het schoolgebouw in de buurt gevonden kan worden. Bij het vertalen van eigentijds onderwijs naar de onderwijspraktijk speelt mee dat een groot deel van onze leerlingen een cognitieve voorsprong heeft. Hieronder werken we een aantal aspecten van eigentijds onderwijs uit.



**“Eigentijds onderwijs
is de wereld ontdekken
en naspelen”**

● Populatie en profiel

OOADA biedt voor ouders en leerlingen een ruime keuze aan schoolprofielen. Op basis van een grondige analyse van de leerlingpopulatie in de school en toekomstige ontwikkelingen in de buurt zullen scholen een keuze moeten maken voor een specifiek profiel. Daarbij willen we als stichting een verscheidenheid aan profielen blijven bieden. De toenemende instroom van 'internationals' vraagt van een aantal van onze scholen om een aanbod voor leerlingen die de Nederlandse taal niet beheersen als zij de school binnenkomen.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Scholen hebben zich geheroriënteerd op hun schoolprofiel op basis van een analyse van de leerlingpopulatie in de school en ontwikkelingen in de buurt. Het gekozen schoolprofiel wordt meteen duidelijk bij het zien van de website en op de landelijke site 'Scholen op de Kaart' en het kan door de teamleden, ouders en leerlingen duidelijk uitgelegd worden.
- Scholen die kiezen voor een internationaal profiel zorgen ervoor dat hun leerkrachten in staat zijn om de juiste begeleiding te bieden aan hun leerlingpopulatie.
- Scholen die kiezen voor een internationaal profiel, onderscheiden zich van onze andere scholen op het gebied van taalonderwijs en de interculturele vaardigheden van leerlingen en medewerkers. Leerkrachten op deze scholen verwerven de vaardigheden die hen in staat stellen de juiste begeleiding te bieden aan hun leerlingpopulatie.



Wat is de rol van het bestuur?

- Het bestuur draagt bij aan het vraag-gestuurd doorgeleiden van ouders naar scholen die een internationaal profiel hebben.
- Het bestuur ondersteunt scholen om periodiek markt- en gebiedsanalyses uit te voeren en deze te vertalen in PR en profilering.

● Talent en voorsprong



Onze scholen investeren veel in de ontwikkeling van leerlingen die talenten of extra mogelijkheden hebben. Veelal denkt men dan aan leerlingen met een cognitieve voorsprong. OODA wil graag de grondhouding in onze organisatie versterken om ruimte te creëren voor alle talenten van leerlingen. Het gaat dan om bewegen, organiseren, kunstuitingen, techniek, natuur, talen. Als leerlingen een OODA-school verlaten om naar het voortgezet onderwijs te gaan, willen we dat ze weten waar ze goed in zijn en wat ze boeiend vinden. Tijdens hun basisschooltijd is er volop ruimte geweest om met dat talent en die interesse ontwikkelingsgericht aan het werk te gaan. Voor de cognitieve voorsprong van meer- en hoogbegaafde leerlingen is het bieden van uitdaging een goede zaak, maar het is niet voldoende. Voor deze leerlingen moeten aangepaste einddoelen worden vastgesteld. We willen de samenwerking met het voortgezet onderwijs, bedrijven en organisaties in de buurt aanhalen om voor deze groep leerlingen een eigentijds en passend aanbod te creëren.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Schoolteams hebben de grondhouding versterkt om alert te zijn op talenten en de extra mogelijkheden van leerlingen en de wil om daar iets mee te doen.
- Scholen hebben in de schoolgids en op de website beschreven hoe zij ontwikkelingsgericht kunnen inspelen op talenten en extra mogelijkheden van leerlingen en hoe ze mogelijkheden van de buurt daarbij benutten.
- Voor meer- en hoogbegaafde leerlingen hebben scholen een keuze gemaakt hoe zij met de cognitieve voorsprong van deze groep omgaan en welke einddoelen daarbij horen (versnellen, verdiepen of verbreden).

Wat is de rol van het bestuur?

- Het bestuur heeft handvatten ontwikkeld voor scholen om een samenhangend aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen te organiseren.
- Met een aantal scholen voor voortgezet onderwijs is het gelukt om het aanbod beter af te stemmen, bijvoorbeeld voor leerlingen met een cognitieve voorsprong.

●

**“Alert zijn op talenten
en de extra
mogelijkheden van
leerlingen”**

● Wereldwijs en buurtgericht

Onze scholen zien we als de wereld in het klein waarin we elkaar tegenkomen, met elkaar samenwerken en verschillen in achtergrond benutten om meer over de wereld te leren. Dit biedt ons de kans om onze leerlingen wereldwijs te maken. Het onderwijs dat hierbij hoort bestaat volgens ons uit:

- **Vaardigheden.** Wereldwijs vraagt om vaardigheden. Het gaat dan om kritisch denken, samenwerken, creatief denken en handelen en digitale geletterdheid bij leerlingen, zoals ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking.
- **Kennis.** Wereldwijs vraagt om het ontwikkelen van een bredere oriëntatie op de wereld, waarbij er naast aardrijkskunde en geschiedenis meer aandacht is voor wetenschap & techniek, natuur & klimaat, kunst & cultuur en meertaligheid. Om bijvoorbeeld het thema duurzaamheid te kunnen begrijpen, is basale kennis van de natuur noodzakelijk.
- **Houding.** Wereldwijs vraagt om een open houding en nieuwsgierigheid naar elkaars achtergrond om zo van elkaar te leren. Wereldwijs vraagt ook om aandacht voor wie je bent als individu en hoe je je verhoudt tot je omgeving en de mensen om je heen.

Onze scholen integreren deze aspecten op een manier die past bij het concept en het profiel van de school. Zij zorgen voor een contextrijke omgeving waarin leerlingen het geleerde kunnen toepassen. De buurt waarin de school zich bevindt is de wereld in het klein en heeft veel te bieden. Het onderwijs ligt in onze buurten op straat; cultureel erfgoed, bedrijven, musea, etcetera. Dit potentieel vraagt om benut te worden.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Er zijn schoolspecifieke doelen en leerlijnen geformuleerd op het gebied van wetenschap & techniek, natuur & klimaat, kunst & cultuur en meertaligheid. Scholen hebben een keuze gemaakt of zij zich verder willen profileren op een van deze kennisdomeinen.
- Scholen maken een beredeneerde keuze vanaf welk leerjaar zij Engels aan bod laten komen. Scholen die kiezen voor een Engels meertalig profiel hebben een keuze gemaakt op welke manier zij Engels aanbieden (verdiept, tweetalig, etcetera) en hoe zij zorgen voor voldoende expertise in de school.
- Scholen hebben de 21e eeuwse vaardigheden door middel van onderzoekend of ontwerpend leren herkenbaar geïntegreerd in hun lesprogramma. Het aanbod is ingericht volgens een leerlijn waaruit duidelijk wordt wat leerlingen in groep acht moeten kunnen.
- Scholen hebben een beredeneerd aanbod voor digitale geletterdheid gebaseerd op een leerlijn waaruit duidelijk wordt wat leerlingen in groep acht moeten

kunnen. Daarnaast hebben scholen een beredeneerde keuze gemaakt in hoe zij de digitale verwerking voor taal en rekenen inzetten.

- Scholen hebben duurzame samenwerkingsverbanden in de buurt tot stand gebracht om het onderwijsaanbod voor wereldoriëntatie en wereldburgerschap contextrijk vorm te geven. Te denken valt aan samenwerking met: universiteiten, culturele instellingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, ondernemers en gemeente/stadsdeel.

Wat is de rol van het bestuur?

- Het bestuur faciliteert bovenschoolse ontwikkelteams waarin (gespecialiseerde) medewerkers uit de scholen expertise en (goede) praktijken delen en handvatten ontwikkelen om scholen te ondersteunen. Er komt in ieder geval een ontwikkelteam voor onderzoekend leren.

●

**“Onze scholen zien we
als de wereld
in het klein”**

● Organisatie en huisvesting

Om eigentijds onderwijs mogelijk te maken en aan te sluiten bij het potentieel van elke leerling zijn innovatieve organisatievormen nodig. Er zijn nu al succesverhalen op dat gebied: de inzet van onderwijsassistenten om leerlingen gerichter te kunnen begeleiden, een leerkracht met een specialisatie die in een bepaalde bouw bijvoorbeeld alle geschiedenislessen verzorgt of twee leerkrachten die de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een grotere groep hebben.

Ook zien we kansen in een intensievere samenwerking met de tussenschoolse opvang en de (buitenschoolse) opvangorganisaties om voor leerlingen een doorgaande leerlijn te realiseren. Eigentijds onderwijs vraagt ook om een eigentijds schoolgebouw. Voor de nieuwe school op het Haventerrein willen we dat mooie architectuur samengaat met functionaliteit en past bij de eigentijdse onderwijsvisie van de school. Ook bij bestaande schoolgebouwen willen we zoeken naar mogelijkheden om het gebruik en de inrichting te laten aansluiten op de onderwijsvisie van de school.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Scholen hebben geëxperimenteerd met innovatieve organisatievormen voor het beter kunnen benutten van het potentieel van leerlingen (en leerkrachten) en delen de goede praktijken met andere scholen.
- Scholen hebben een keuze gemaakt in de manier waarop zij de doorgaande lijn met kinderopvang, tussenschoolse opvang en buitenschoolse opvang vormgeven.

Wat is de rol van het bestuur?

- Het bestuur stelt een innovatiebudget beschikbaar en zorgt ervoor dat duidelijk is hoe scholen daar aanspraak op kunnen doen.
- Het bestuur is samen met een aantal scholen een pilot gestart voor opvang in eigen beheer. Dit kan zowel de kinderopvang als buitenschoolse opvang zijn. De inzichten die dat heeft opgeleverd worden gebruikt voor de verdere ontwikkeling van het concept.
- Het bestuur ondersteunt de nieuwe school op het Haventerrein bij de vertaling van de onderwijsvisie en het profiel in een programma van eisen en het bouwplan.
- Het bestuur ondersteunt scholen die aan de beurt zijn voor renovatie om hun onderwijsvisie en profiel te vertalen naar haalbare aanpassingen in de inrichting.

●

**“Eigentijds onderwijs
vraagt ook om een
eigentijds schoolgebouw”**



● Duurzaamheid en klimaat

Openbaar Onderwijs aan de Amstel heeft als eerste schoolbestuur in het basisonderwijs, zijn handtekening gezet onder het Manifest Circulair Onderwijs. Het is de ambitie van OODA om binnen afzienbare tijd de eerste circulaire school van Amsterdam te bouwen. Ook op andere locaties wil het bestuur duurzaam bouwen en verbouwen. Een voorbeeld daarvan is de nieuwe gymzaal van de Maas en Waalschool, die in samenspraak met buurtbewoners een groen dak kreeg. We willen over vier jaar naast duurzaam bouwen ook in het gedrag van medewerkers en leerlingen zien dat er bewust over duurzaamheid wordt nagedacht. We zijn allemaal zuinig met water en energie, zorgen voor minder afval, gebruiken minder plastic en hergebruiken materialen: 'practise what you teach'. Bovendien zorgen we voor betekenisvol onderwijsaanbod over duurzaamheid.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Scholen beschrijven in hun schoolgids en op hun website wat hun bijdrage is aan duurzaamheid en hoe dat zichtbaar is in en om de school, en in het gedrag van medewerkers en leerlingen.

Wat is de rol van het bestuur?

- Het bestuur heeft samen met de gemeente en andere besturen manieren gevonden om duurzaam te bouwen en te verbouwen.

●

**"Practise
what you teach!"**

- Het bestuur heeft samen met de gemeente onderzocht of het mogelijk is om van de nieuwe school op het Haventerrein de eerste circulaire school van Amsterdam te maken.
- Het bestuur heeft het inkoopbeleid laten aansluiten bij de klimaatdoelstellingen.



● Ondernemen en onderzoeken

Eigentijds onderwijs vraagt om leerkrachten en onderwijsassistenten die hun leerlingen écht kennen, zich verdiepen in de achtergrond van hun leerlingen en individuele behoeften kunnen vertalen naar doelen en aanbod. Deze leerkrachten hebben bovendien een onderzoekende houding, durven uit te proberen en durven te 'falen' om daar weer van te leren en weten waar hun eigen krachten en expertise liggen. De school van vandaag en morgen vraagt ook om schooldirecteuren die een ondernemende houding hebben. Wij hebben de ambitie dat inhoudelijke keuzes op onze scholen altijd gekoppeld worden aan personele en financiële gevolgen. Het effect of rendement van die keuzes gebruiken schooldirecteuren om vervolgacties te bedenken.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Tijdens de groepsbespreking tussen groepsleerkracht en intern begeleider wordt altijd gesproken over de vertaling van de achtergronden en ondersteuningsbehoeften van leerlingen naar doelen en plannen en de evaluatie ervan. De intern begeleider stimuleert daarbij een oplossingsgerichte benadering.
- Directeuren zijn in staat hun ambities op het gebied van onderwijskwaliteit te vertalen naar hun personeelsbeleid (professionalisering en, daar waar mogelijk, gericht aannamebeleid) en hun investeringsbegroting. In jaarplan, schoolondersteuningsprofiel en de (meerjaren)begroting worden duidelijke keuzes zichtbaar.
- De school heeft in het jaarverslag opgenomen wat het effect is geweest van bepaalde keuzes (investeringen, interventies, arrangementen voor extra zorg).



● Passend en planmatig

Er is al veel geïnvesteerd in passend onderwijs en dat heeft veel opgeleverd. De volgende stap is het verbreden van ons repertoire, met name als het gaat om gedrag. Dat kan door professionalisering en door samenwerking met het speciaal onderwijs. Het succes van passend onderwijs valt of staat daarnaast ook met een oplossingsgerichte en planmatige manier werken. Die houding moet meer dan nu in het systeem en de taal van elke professional komen. Op die manier is het mogelijk grenzen aan te geven, voordat de situatie voor de leerling, de groep en de leerkracht onhoudbaar wordt. Als met ouders goed wordt gecommuniceerd, verlagen scholen ook het risico op conflicten en thuiszitters.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Alle schoolteams hebben het repertoire in huis om basisondersteuning en extra ondersteuning te kunnen verzorgen zonder te veel te leunen op externen (inhuur).
- De leerkrachten voeren de regie over de totale ondersteuning die een leerling nodig heeft, dus basisondersteuning én eventuele extra ondersteuning die door een collega wordt uitgevoerd.
- Scholen volgen de ondersteuningsroute samen met ouders handelingsgericht en planmatig, zodat er snel voor de juiste begeleiding wordt gezorgd en er tijdig wordt opgeschaald als er andere ondersteuning nodig is.
- Leerlingen die qua motorische ontwikkeling achterblijven worden op basis van de 4xS-test (ontwikkeld door Wim van Gelder) geregistreerd door de leraar bewegingsonderwijs en samen met de intern begeleider en de ouders wordt ervoor gezorgd dat deze leerlingen snel de juiste begeleiding krijgen.

Wat is de rol van het bestuur?

- Het bestuur heeft duidelijk gemaakt welke expertise en begeleiding binnen de basisondersteuning valt, wat er onder extra ondersteuning valt en wanneer speciaal (basis)onderwijs passend is.
- De manier waarop de middelen van het samenwerkingsverband verdeeld worden over de scholen is aangepast aan de ondersteuningsbehoeften die volgen uit de internationalisering van ons gebied.
- Het bestuur faciliteert een bovenschools expertiseteam, met experts vanuit de scholen, dat zich ten doel stelt expertise te ontwikkelen en scholen te ondersteunen.

●

**“Passend onderwijs
is vooral puzzelen en
systematisch werken”**



● Basiskwaliteit en ontwikkeling

Op zowel school- als bestuursniveau is er een goed kwaliteitszorgsysteem, waarbij het leerlingvolgsysteem, gesprekkencycli, (tevredenheids)vragenlijsten, klassenobservaties, een jaarplan en jaarverslag vaste terugkerende onderdelen zijn. Het bestuur heeft jaarlijks managementgesprekken op de scholen. In deze gesprekken wordt een breed beeld van de onderwijskwaliteit en de professionele cultuur verkregen door niet alleen met de directie of het managementteam te praten, maar ook met leerkrachten en leerlingen en door lessen te bezoeken. Om hierin meer samenhang aan te brengen is samen met directeuren een schoolontwikkelmodel gemaakt. Dit model ondersteunt schoolteams om de onderwijskwaliteit in beeld te brengen én stappen in de schoolontwikkeling te bepalen. Hiermee worden schoolteams uitgedaagd eigen ambities op het gebied van de onderwijskwaliteit te formuleren passend bij de doelen uit het strategisch beleidsplan. Het model draagt eraan bij dat we over vier jaar dezelfde taal spreken over onderwijskwaliteit en elkaar daar ook kritisch op kunnen bevragen.

Wat vraagt dit van de scholen?

- In de scholen wordt gewerkt met ontwikkelteams, bestaande uit medewerkers van de school, die op basis van de doelen in het schoolplan en de jaarplannen de onderwijsontwikkeling op specifieke gebieden aanjagen en vormgeven.
- Scholen hebben een (begeleide) zelf-evaluatie uitgevoerd aan de hand van het schoolontwikkelmodel en weten waar zij op de verschillende onderwijskundige domeinen staan in hun ontwikkeling. Ook hebben zij voor ogen wat de volgende stap is in hun ontwikkeling.

Wat is de rol van het bestuur?

- De vier opgeleide auditoren binnen OODA begeleiden per jaar minimaal drie zelfevaluaties binnen OODA en bij andere schoolbesturen waarmee wordt samengewerkt in het stedelijke kwaliteitstraject. Afhankelijk van de behoefte van scholen wordt bekeken of het nodig is om meer auditoren op te leiden.
- Het bestuur geeft het goede voorbeeld en neemt deel aan collegiale bestuurlijke visitaties op basis van een eigen zelfevaluatie.





Aantrekkelijk werkgeverschap

aan de Amstel



Aantrekkelijk werkgeverschap

Om het potentieel van elke leerling ten volle te benutten en leerlingen voor te bereiden op het wereldburgerschap hebben we goede (vak)leerkrachten en directeurs en goed onderwijsondersteunend personeel nodig. Onze scholen zijn aantrekkelijk voor onze medewerkers en nieuwe collega's. Toch zal het door het tekort aan leerkrachten en een toenemende tekort aan directeurs ook voor onze scholen een uitdaging zijn om voldoende geschikte collega's te vinden.



**“Het is een uitdaging
om voldoende geschikte
collega's te vinden”**

● **Verbinding en ontmoeting**

Twee jaar geleden hebben leerkrachten 'MOVE' opgericht, een digitaal platform om elkaar te inspireren, te informeren, ideeën uit te wisselen, contact te zoeken en vragen te stellen. Hierdoor voelen medewerkers zich niet meer alleen verbonden met hun eigen school, maar ook met OODA als organisatie en werkgever. Een werkgever wordt niet alleen gewaardeerd vanwege het werk, maar ook vanwege leuke gezamenlijke activiteiten met collega's: uitjes, vrijdagmiddagborrels, gezamenlijke lunches. We weten dat deze gebeurtenissen collectieve herinneringen opleveren die zorgen voor binding. MOVE heeft ervoor gezorgd dat er activiteiten kwamen voor ontspannen en sportieve ontmoetingen tussen collega's van verschillende scholen. Het onderwijsfestival en het volleybaltoernooi zijn daar mooie voorbeelden van.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Elke school heeft een actieve ambassadeur die er samen met de directeur voor zorgt dat de collega's op de hoogte zijn van het aanbod van MOVE en enthousiast worden gemaakt om deel te nemen aan activiteiten.
- Het benutten van het aanbod van MOVE in relatie tot de persoonlijke en professionele ontwikkeling is een vast gesprek tussen directeur en medewerker in de gesprekkencyclus.

Wat is de rol van het bestuur?

- De strategische doelen uit dit plan krijgen een herkenbare plek binnen het online platform van MOVE. Uitwisseling en het delen van goede praktijken wordt zowel online als in de netwerken van leerkrachten gestimuleerd.
- Het bestuur zorgt ervoor dat het aanbod van MOVE bijdraagt aan de verwezenlijking van eigentijds onderwijs en aansluit op de ontwikkelbehoefte van scholen en teamleden.

- Het bestuur draagt bij aan het creëren van onze eigen OODA-tradities: succesvolle activiteiten en formules zowel op professioneel als informeel vlak worden jaarlijks herhaald. Zo vindt er om het jaar een onderwijsfestival plaats en jaarlijks een volleybaltoernooi en pubquiz.



● Ambities en talenten

Loopbaanperspectief is een belangrijke factor om bij een organisatie te blijven en dat zal dus ook voor nieuwe collega's een reden kunnen zijn om voor onze scholen te kiezen. Het perspectief voor onze huidige medewerkers ligt niet alleen in managementtaken, maar juist ook in het ontwikkelen tot een excellente leerkracht of het specialiseren binnen een bepaald vakgebied, in onderzoek, mentorschap en coaching of het faciliteren van een netwerk of ontwikkelteam. Wij willen deze loopbaanperspectieven mogelijk maken en zien het als een kans om gespecialiseerde leerkrachten te verbinden aan scholen met een specifieke ontwikkelbehoefte. Hiervoor is het belangrijk dat directeuren scherp in beeld hebben wat de ambities en talenten van hun teamleden zijn. Zo kan beter ingeschat worden waar teamleden het beste op hun plek zijn of nodig zijn. Over vier jaar zien we dat specialisatie op schoolniveau en bovenschools beredeneerd plaatsvindt. Ook het bestuur heeft over vier jaar in beeld welke specialisten, experts en talenten waar zitten. Zo zijn we bijvoorbeeld beter in staat om talentvolle leidinggevendenden voor onze organisatie te behouden.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Alle directeuren voeren ambitiegesprekken met hun teamleden. Ontwikkeling is de kern van het gesprek tussen leidinggevende en medewerker.
- Directeuren stimuleren teamleden om zich te ontwikkelen passend bij hun ambities, ook als dit niet direct voor de eigen school van belang is.
- Directeuren hebben specifieke aandacht voor de rollen en taken die senioren binnen de school kunnen vervullen, als coach voor startende leerkrachten, in de begeleiding van collega's of anderszins.
- De mogelijkheden voor mobiliteit of brede inzetbaarheid binnen de stichting zijn een vast onderwerp van gesprek in de gesprekkencyclus.

Wat is de rol van het bestuur?

- Het bestuur voert ambitiegesprekken met de directeuren en bovenschoolse staf. Ontwikkeling is de kern van het gesprek tussen leidinggevende en medewerker.
- Het bestuur draagt bij aan het inzichtelijk maken van wat de expertise en het potentieel is van de teamleden op onze scholen. De specifieke expertise van medewerkers is duidelijk vindbaar op het online platform van MOVE en wordt ook benut.
- Het bestuur heeft de CAO-schalen (L10/11/12) verder uitgewerkt en gekoppeld aan specialisaties binnen de school en bovenschools.
- Er zijn 10 (adjunct-)directeuren opgeleid en voorbereid op hun taak als leidinggevende in de stedelijke kweekvijver. Voor intern begeleiders is ook een kweekvijver opgezet.

●

“Loopbaanperspectief is een belangrijke reden voor nieuwe collega's om voor onze scholen te kiezen”



● Professioneel en flexibel

In een professionele cultuur zijn mensen gelijkwaardig en zijn er tussen professionals verschillen in talent en kwaliteit. We stimuleren medewerkers om zich te ontwikkelen op diverse manieren passend bij eigen ambities en die van de school of organisatie. Erkende ongelijkheid tussen medewerkers is daarvan een gevolg. Ons beloningsbeleid passen we hier op aan. Daarnaast is flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden van belang om aan te sluiten bij de behoeften die onze medewerkers op dat moment in hun loopbaan hebben en waarmee wij hen kunnen behouden voor de organisatie. Hiervoor is maatwerk in ons personeelsbeleid nodig. Het ziekteverzuim is de laatste jaren gedaald. Dat was voor een deel het gevolg van een betere sturing op verzuim door de directeuren en voor een deel door het feit dat we de arbo in eigen regie doen. In de komende vier jaar willen we blijven sturen op het beïnvloedbare deel van het verzuim.

Wat vraagt dit van de scholen?

- Tijdens het schooljaar is het thema 'werkomstandigheden' individueel en collectief een vast gespreksonderwerp.
- Afspraken over werkverdeling tussen directeuren en hun medewerkers zijn regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Wat is de rol van het bestuur?

- De doelen uit het strategisch beleidsplan zijn vertaald naar ons integraal personeelsbeleid.
- Het bestuur heeft het beloningsbeleid uitwerkt en een aantal scholen heeft hiermee geëxperimenteerd.
- Er zijn richtlijnen voor seniorenbeleid ontwikkeld, rekening houdend met de beperkte financiële ruimte vanwege het cao-akkoord.
- Er is beleid om te kunnen differentiëren in secundaire arbeidsvoorwaarden (cafetariamodel).



- Medewerkers geven aan dat de flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden een reden is geweest om voor OOADA te (blijven) werken.
- We hebben de mogelijkheden en het animo onderzocht voor bedrijfssport of een tegemoetkoming in de kosten voor een sportabonnement.

● Binden en boeien

Jarenlang investeert OODA al in het goed opleiden van studenten van de (universitaire) pabo's in onze scholen (Opleiden in de School). Een van de belangen die daarmee gediend worden, is het binnenhalen van talentvolle starters. Het lukt nu al om deze groep met een baangarantie, begeleidingstraject en aantrekkelijk instapsalaris binnen te halen, maar daar kunnen we nog beter in worden. Bijvoorbeeld door duidelijker te maken dat OODA starters intensief begeleidt en ondersteunt. Maar het potentieel zit ook op andere plekken. Bevoegde leerkrachten die niet meer in het onderwijs werkzaam zijn. Hoogopgeleide medewerkers die geïnteresseerd zijn in het onderwijs. Studenten psychologie, orthopedagogiek en pedagogiek die hun specialisme willen combineren met lesgeven. Docenten in het voortgezet onderwijs die hun kennis kunnen inzetten in de bovenbouw. Los van het feit dat we hen nodig hebben, ziet OODA het aantrekken van deze mensen ook als kans om het onderwijs te verrijken. Over vier jaar zijn we er in geslaagd om medewerkers aan ons te binden. We investeren in een warm welkom, maken ze wegwijs in de school en de organisatie, we verzorgen coaching on the job en komen hen tegemoet in hun ambities.



Wat vraagt dit van de scholen?

- Naast de begeleiding en coaching van nieuwe collega's door een bovenschoolse coach, hebben scholen ook intern gezorgd voor ondersteuning door teamleden uit te dagen zich te specialiseren in coaching.

- Alle scholen binnen OODA doen mee aan Opleiden in de School en voldoen aan de basiskwaliteit die daarvoor in het Model Amsterdamse Opleidingsscholen geformuleerd is. Een kwart van de scholen heeft een extra profiel op het gebied van onderzoek, professionalisering of werkplekleren.

Wat is de rol van het bestuur?

- Er is een aanpak ontwikkeld ('Employee Journey') om nieuwe collega's effectief te werven, op een goede en prettige wijze te ontvangen en hen wegwijs te maken in de school en de organisatie. Door binnen drie weken 'verbazingsgesprekken' te organiseren krijgen we input over wat we goed doen als school en organisatie en wat beter kan. Na vier jaar blijkt dat deze aanpak heeft geleid tot tevreden collega's, die nog steeds bij ons werken.
- Zij-instromers zijn gefaciliteerd om binnen OODA hun opleiding te volgen en af te ronden.
- Voor starters zijn er 5 startersbijeenkomsten per jaar waar startende leerkrachten elkaar ontmoeten, ervaring delen en praktische tools aangereikt krijgen.
- Om aantrekkelijk te zijn voor academische leerkrachten zorgen we voor onderzoeksvragen vanuit de scholen. De opleiders in de school hebben een rol in het stimuleren van een onderzoekende houding bij teamleden.

●

“Maar het potentieel zit ook op andere plekken”



Bestuur

aan de Amstel ●

Het bestuur als basis

Voor het realiseren van de ambities spelen de scholen een belangrijke rol, maar dat geldt ook voor het bestuur. Het komt neer op controle van de basiskwaliteit, het ondersteunen en faciliteren van de scholen, het stroomlijnen van beleidsvorming en de strategische samenwerking.



**“Als bestuur moet je
duidelijk zijn over je
meerwaarde”**

Het fundament bewaken

De ambities die we in dit strategische beleidsplan hebben beschreven, zijn uitvoerbaar zolang dat gebeurt op basis van een sterk fundament. Het bewaken van dat fundament is een belangrijke taak van het bestuur. Het gaat dan over onderwijskwaliteit, huisvesting, personeelsbeleid, bedrijfsmatige processen, wet- en regelgeving en solide financieel beleid. We bewaken dit fundament door de juiste expertise op ons bestuurskantoor te verzamelen en door de processen zo in te richten dat we in nauwe verbinding staan met de scholen.

Faciliteren en ondersteunen

Met ongeveer 7700 leerlingen en circa 700 personeelsleden verdeeld over 22 scholen vormen we een grote organisatie. Dat heeft veel voordelen. Zo hebben we door onze omvang veel expertise in huis. De inkoop van diensten en producten op grote schaal is efficiënt. Er is financiële ruimte om maatwerk per school te kunnen bieden. En een wissel van school of functie is zo geregeld. Onze positie versterken we door strategische samenwerking op te zoeken met andere schoolbesturen.

Scholen hebben vooral zicht op de expertise binnen hun eigen team. Het bestuur heeft dit zicht op de hele organisatie en kan daardoor experts gericht inzetten en expertise ontwikkelen waar alle scholen iets aan hebben. Soms hebben scholen niet de formatieve ruimte om hun ambities zelfstandig te verwezenlijken. Hier helpt de omvang van de organisatie; samen kunnen we dat wel. Door onze omvang kunnen we ook gebruik maken van schaalvoordelen. Een voorbeeld is het centraliseren van bepaalde grote uitgavenposten. Gezamenlijk inkopen is goedkoper dan ieder voor zich. Dat geldt voor materialen, de schoonmaak, maar ook voor professionalisering. Dat hoeft niet alleen binnen onze stichting; besturen binnen de federatie onderzoeken bijvoorbeeld of het insourcen van de financiële administratie voordelig is. Het gevolg is dat er meer geld overblijft voor het vormgeven van eigentijds onderwijs en goed werkgeverschap. Het bestuur heeft

ook een belangrijke ondersteunende rol als het gaat om de staat van de schoolgebouwen. Met andere besturen binnen de federatie zorgt OOADA ervoor dat op tijd en met voldoende budget wordt gerenoveerd of verbouwd.

Strategische samenwerking

De scholen en het bestuur weten dat we met strategische samenwerking een verschil kunnen maken voor onze leerlingen. Het zijn de partners die ons steunen en ondersteunen, waar we samen een vuist mee kunnen vormen, die ons aanvullende expertise leveren, waar we samen mee op kunnen trekken en die ons als critical friend scherp houden. We werken al nauw samen met ouders, opvangorganisaties, PO-raad, de federatie openbaar onderwijs en andere besturen.

We zien de samenwerking met kennisinstellingen, zoals de hogescholen en universiteiten als waardevol om onze kennis en onderzoekende houding te vergroten. Om die reden participeren we met een onderzoekscoördinator en twee leerkrachten in een onderzoek met de UvA/HvA en vier andere besturen naar hoe



**“Wij vinden het belangrijk
om de besluitvorming
laag in de organisatie te
beleggen”**

diversiteit in de klas benut kan worden. De kennis die dit oplevert helpt ons om een antwoord te vinden op onze opdracht. Ook werken we in het kader van opleiden in de school nauw samen met de (universitaire) pabo's en andere besturen. Dit draagt bij aan de kwaliteit van onze opleidingsscholen en daarmee aan het goed opleiden van leerkrachten in de praktijk. Op deze manier kunnen we ook meedenken over de eisen die gesteld worden aan het programma van de pabo's.

We weten dat een bepaalde omvang van onze stichting van belang is. We staan dan ook open voor het opnemen van andere scholen om volume te creëren. Op de eerste plaats leidt een groter volume tot schaalvoordelen waardoor meer financiële ruimte ontstaat. Op de tweede plaats zijn wij door ons volume een invloedrijke partner voor gemeente en rijksoverheid. Het biedt ons de kans invloed uit te oefenen op bijvoorbeeld onderwijshuisvesting en subsidies en we zijn in staat om de wensen van onze medewerkers over arbeidsvoorwaarden en huisvesting voor personeel hoog op de agenda te krijgen.

Onze werkwijze

We vinden het belangrijk om de besluitvorming laag in de organisatie te beleggen en transparant te zijn. Directeuren, intern begeleiders, (vak) leerkrachten, coördinatoren van de tussenschoolse opvang en medewerkers van het bestuursbureau werken mee aan beleidsvorming. Een voorbeeld daarvan is het netwerk voor bewegingsonderwijs. Leraren bewegingsonderwijs hebben met elkaar en met de directeuren een visie op bewegingsonderwijs ontwikkeld en laten vaststellen door het bestuur. Datzelfde zal gebeuren voor onderwerpen als kunst & cultuur, internationalisering, begaafdheid, tussenschoolse opvang, etcetera. Ook betrekken we de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad in een vroeg stadium bij nieuwe beleidsvorming of ontwikkeling. Dit levert op dat besluiten die voor de hele organisatie worden genomen draagvlak hebben bij onze medewerkers en ouders uit de medezeggenschapsraad. Zij kunnen ook als ambassadeur optreden om het nieuwe beleid verder vorm te geven in de scholen. We zijn transparant over wat we doen en de achterliggende motieven voor keuzes

die we maken. Van onze medewerkers horen we terug dat het bestuur en de stafmedewerkers toegankelijk zijn en dat medewerkers zich gehoord voelen. Het helpt daarbij dat zowel bestuur als stafmedewerkers regelmatig op de scholen komen en altijd bereid zijn mee te denken over bepaalde vraagstukken en issues. Ook de komende periode houden we vast aan deze werkwijze.



Financieel beleid

aan de Amstel ●

Financieel beleid

Onze ambities ten aanzien van eigentijds onderwijs en goed werkgeverschap brengen kosten en noodzakelijke investeringen met zich mee. Het kan gaan om de aanschaf van materialen, de inzet van personeel en professionalisering. In dat opzicht zijn de geformuleerde ambities richtinggevend voor de financiële keuzes die we maken bij het opstellen van de begroting en de meerjarenbegroting. In relatie tot het jaarplan zal de begroting van 2020 de eerste financiële uitwerking zijn van het strategisch beleidsplan.

De verandering van leerlingaantallen in ons gebied vraagt om een specifiek financieel beleid. Sommige scholen zullen rekening moeten houden met minder leerlingen en de daaraan gekoppelde daling van de inkomsten van het Rijk en de gemeente. Om toch de strategische ambities te kunnen realiseren zal er gestuurd moeten worden op de exploitatie van deze scholen. Een bijzonder aspect is het tekort aan leraren. Het is van belang zicht te krijgen op de verhouding tussen de ontwikkeling van het aantal leerlingen en het tekort aan leraren. Met dat zicht is het mogelijk om effectief te sturen zonder dat dit direct negatieve effecten oplevert in de exploitatie van de scholen.

Het realiseren van goed onderwijs en het profileren van een school vraagt om bijna bedrijfsmatige competenties van de schooldirecteur, naast onderwijskundig leiderschap. De schoolleiding moet de vertaalslag kunnen maken van schoolplan/jaarplan naar formatie, begroting en naar meerjarenperspectief. De financiële voortgang kan dan in de exploitatie gevolgd worden. Dat vraagt van de schooldirecteuren een beheersing van de instrumenten die hiervoor gebruikt worden (Cogix en Ultimview). Naast de beheersing van de software moeten ze ook beschikken over de competenties om de data te kunnen lezen, interpreteren en omzetten in beredeneerde besluiten. Mogelijk zal dit kosten voor scholing en de inzet van medewerkers van het bestuursbureau met zich meebrengen.

Het is noodzakelijk om het beschikbare budget efficiënt in te zetten, zodat de stichting optimaal kan functioneren. Het bestuur is van mening dat het insourcen van de financiële administratie een belangrijke bijdrage kan leveren aan een efficiëncyslag. Het betekent dat we geen administratiekantoor meer inhuren, maar dat we deze administratie zelf gaan doen, mogelijk in samenwerking met andere besturen binnen de federatie. Het uiteindelijke doel zou kunnen zijn dat de financiële administratie in federatief verband gezamenlijk wordt gevoerd, want dat zal de grootste winst in efficiency opleveren.



**“Met dat zicht
is het mogelijk
om effectief te sturen”**



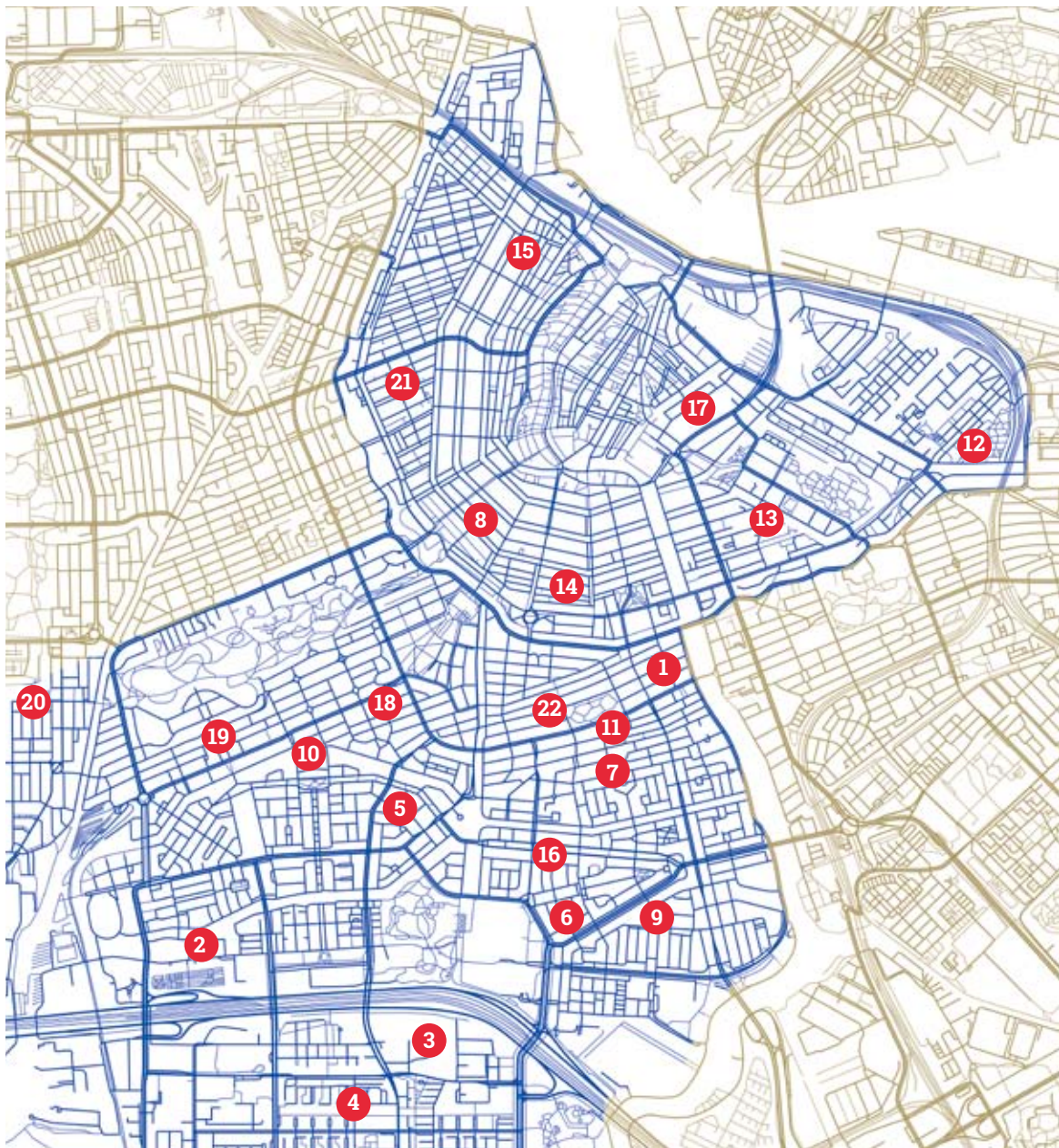
**Dankwoord van Openbaar Onderwijs
aan de Amstel ●**

Dank

Aan dit strategisch beleidskader hebben veel mensen actief meegewerkt. We hebben het dan over leerlingen van zeven verschillende scholen, leerkrachten, intern begeleiders, directeuren, medewerkers van het bestuursbureau, de hele GMR, MR-leden, een aparte GMR-commissie, de raad van toezicht en beide bestuurders. Het is een intensief proces geweest waarin we geprobeerd hebben om alle inzichten, meningen, ambities en visies te vertalen naar een samenhangend en hopelijk aansprekend verhaal. Dank aan iedereen die heeft meegedacht!

De scholen van Openbaar Onderwijs aan de Amstel

- 1 De Springstok**
2e Jan van der Heijdenstraat 75-77, 1074 XR
www.despringstok.nl
- 2 Olympiaschool**
Stadionkade 113, 1076 BN
Agamemnonstraat 44, 1076 LW
www.olympiaschool.nl
- 3 Kindercampus Zuidas**
Antonio Vivaldistraat 15, 1083 HP
www.kindercampuszuidas.nl
- 4 Merkelbachschool**
A.J. Ernstraat 128, 1082 LP
www.merkelbachschool.nl
- 5 1e Montessorischool De Wielewaal**
Corellistraat 1, 1077 HA
www.eerstemontessori.nl
- 6 6e Montessorischool Anne Frank**
Niersstraat 41-43, 1078 VJ
www.annefrank-montessori.nl
- 7 9e Montessorischool De Scholekster**
Karel du Jardinstraat 76, 1073 TE
www.descholekster.nl
- 8 14e Montessorischool De Jordaan**
Elandsstraat 99, 1016 RX
www.14e-montessori.nl
- 9 15e Montessorischool Maas en Waal**
Uiterwaardenstraat 544, 1079 AZ
www.maas-waal.nl
- 10 2e Daltonschool Pieter Bakkum**
Willem Witsenstraat 10, 1077 AZ
www.2edalton.nl
- 11 3e Daltonschool Alberdingk Thijm**
Van Ostadestraat 201-203, 1073 TN
Van Ostadestraat 272, 1073 TV
www.derdedalton.nl
- 12 Basisschool Oostelijke Eilanden (BOE)**
Kraijenhoffstraat 10, 1018 RK
Kleine Wittenburgerstraat 100, 1018 LZ
www.boe-amsterdam.nl
- 13 Dr. E. Boekmanschool**
Korte Lepelstraat 81, 1018 ZA
www.boekmanschool.nl
- 14 De Kleine Reus**
Noorderstraat 6, 1017 TV
www.dekleinereus.org
- 15 De Burght**
Herengracht 34, 1015 BL
Herengracht 22, 1015 BL
Keizersgracht 41, 1015 CD
www.burghtschool.nl
- 16 Dongschool**
Dintelstraat 5-7, 1078 VN
www.dongschool.nl
- 17 De Witte Olifant**
Nieuwe Uilenburgerstraat 96, 1011 LX
Oudeschans 35, 1011 KT
www.witteolifant.nl
- 18 Nicolaas Maesschool**
Nicolaas Maesstraat 122-124, 1071 RH
www.nicolaasmaesschool.nl
- 19 De Kleine Nicolaas**
Cornelis Krusemanstraat 10, 1075 NL
www.basisschooldekleinenicolaas.nl
- 20 De Notenkraker**
Theophile de Bockstraat 100 D, 1058 VC
Woestduinstraat 14-16, 1058 TE
www.bsdenotenkraker.nl
- 21 Theo Thijssenschool**
Anjelijsstraat 153-157, 1015 NG
Westerstraat 297, 1015 MH
www.theothijssenschoolamsterdam.nl
- 22 Oscar Carré**
1e Jan van der Heijdenstraat 161, 1072 TS
www.oscarcarre.nl





Openbaar Onderwijs aan de Amstel

Ruysdaelkade 215-1e etage
1072 AW Amsterdam
Postbus 51356
1007 EJ Amsterdam

020-5776040
secretariaat@oooda.nl
openbaaronderwijsaandeamstel.nl

Colofon

Productie en redactie	OOADA Selma Janssen, Marilene Streefland, Herbert de Bruijne, Gabriël Maassen, Wiebe Terpstra en Taco Stroo
Eindredactie	Selma Janssen en Taco Stroo
Fotografie	Adinda Arian
Ontwerp	Toewan
Druk	RaddraaierSSP

Amsterdam, 2019



Openbaar Onderwijs aan de Amstel

Ruysdaelkade 215-1e etage

1072 AW Amsterdam

Postbus 51356

1007 EJ Amsterdam

020-5776040

secretariaat@oooda.nl

openbaaronderwijsaandeamstel.nl